

元気高齢者が介護職として活躍するための一考察

— 高齢者福祉施設介護職員と介護福祉士養成専門学校生の調査から —

高 橋 昌 子

A consideration of active participation of healthy elderly people as care-workers

— Based on a survey of care - workers in institutions for
elderly and students in a certified care worker school —

Masako TAKAHASHI

要 旨

本稿では、将来の介護職を目指す介護福祉士養成専門学校の学生と、現在、介護の現場で活躍している介護職員への、「高齢介護者」に対する意識調査をもとに、元気高齢者が介護職として活躍するための可能性を考察した。本調査からは、高齢介護職の可能性や、介護職への従事方法、高齢介護職員によるサービス提供についての具体的なイメージにはつながっていない傾向がみられたが、元気高齢者が介護分野で活躍することは肯定的であった。また、現場での介護職員の高齢化は始まっているという認識が強いことから、高齢介護者への取り組みについての必要性は明らかである。

キーワード：元気高齢者、高齢社会、介護職、高齢者就労、福祉人材

はじめに

わが国が65歳以上人口7%の高齢化社会から、わずか24年という短い期間で65歳以上人口14%の高齢社会へ突入してから、すでに15年が経ち、平均寿命は、女性86歳、男性79歳と世界に誇る高齢社会の位置を更新している。総務省が2009年9月20日の敬老の日に合わせて発表した65歳以上の高齢者人口の推計値（15日現在）では、65歳以上の女性は全女性人口の25.4%、65歳以上の男性も全男性人口の19.9%となり、女性の4人に1人、男性のほぼ5人に1人が高齢者となった。さらに、100人に1人、約130万人が90歳以上という長寿化の現象は、介護を要する高齢者の増加とともに、

介護を必要としない元気高齢者の増加ももたらしている。介護者の人材不足から、外国からの介護者養成が始まったが、はたして、わが国に高齢者介護の分野でマンパワーはもういないのであろうか。わが国における高齢者の労働力率ならびに就労意欲の高さと、長年培った知識と経験を活かした元気高齢者の積極的な活躍に期待し、高齢者介護の現場での元気高齢者の活躍の可能性について注目した。

I. 研究目的

2000年10月に改正された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法、以

下、高齢法）及び「高齢者等職業安定対策基本方針」に基づき、①定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保等を中心に、政府は高齢者雇用対策を推進してきている¹⁾。また、公的介護保険が開始された2000年に比べ、高齢者の生きがい、就労に注目も集まっており、団塊の世代の退職時期とも相応して、高齢者の就労に関する研究の必要性も高まってきた。筆者はこれまでに、就労意欲のある元気高齢者の選択肢のひとつとして介護分野での活躍について研究を進めてきたが、より一層、介護人材不足の叫ばれるなかで本研究への取り組みは重要となってきた。

本研究の目的は、元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するための可能性を検討することであり、将来、介護分野での活躍が期待される介護福祉士養成校の学生と、現在、介護分野で活躍している介護職員への高齢介護者に対する意識調査をもとに、現場の声を反映した考察を加えるものである。

II. 研究方法

2005年での介護福祉士養成専門学校生を対象に高齢介護者に対する意識調査を、2007年には高齢者福祉施設で働く介護職員への同意識調査を実施した。2005年の調査では、Y市介護福祉士養成専門学校で学ぶ学生1年生と2年生80名のアンケート調査のデータを、2007年の調査では、本学福祉臨床学科における社会福祉援助技術現場実習で筆者が担当する高齢者福祉分野の実習先で介護に携わる職員124名のアンケート調査のデータを使用した。両調査結果の比較から、より具体的に元気高齢者の介護職としての可能性を検討する。

III. 介護福祉士養成専門学校生と高齢者福祉施設での介護職員への調査

1. 調査対象の属性

1) 性別

介護福祉士養成専門学校生（以下、Y）男性43人、女性37人

高齢者福祉施設での介護職員（以下、K）男性29人、女性95人

YとKの間では有意に男女比が異なっており、Kで女性の割合が多い。

2) 年齢

Y→10代 25人、20代 48人、30代 4人、40代 1人、50代 2人

平均年齢23.1歳

K→10代 0人、20代 36人、30代 34人、40代 24人、50代 25人、60代 5人

平均年齢38.64歳

Yが学生、Kが社会人であることから、YがKよりも平均年齢は低く、Kの年齢が高くなっている。

2. アンケート調査結果

各集団における分布の差については、カイ2乗検定により行い、 $p < 0.05$ で有意とした。

1) 介護職は高齢になってもできる仕事かどうか（図1）

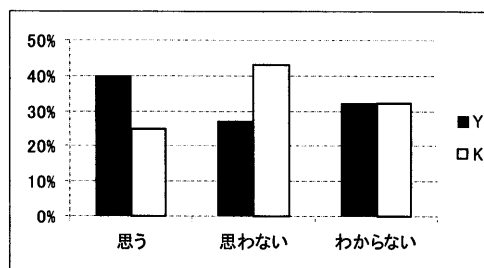


図1 介護職は高齢になってもできる仕事かどうか
統計的に有意であった

2) 介護職として、何歳ぐらいまで続けられると思うか (図2)

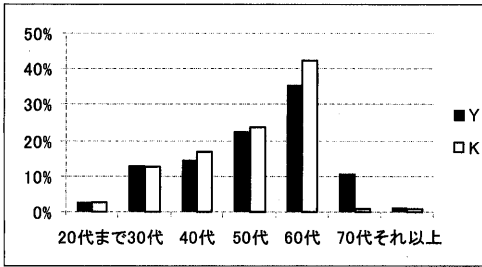


図2 介護職を続けられると思われる年齢
統計的に有意ではないが、Y、K共に60代を限界として捉えている傾向が認められた

3) あなたが高齢者になって介護が必要になった場合、高齢介護者のサービスを希望するか (図3)

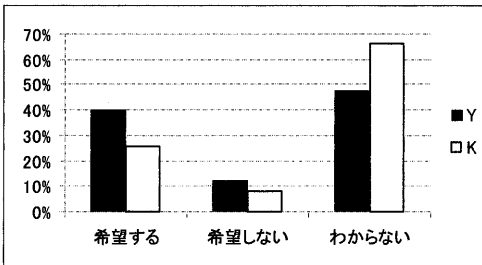


図3 高齢介護者を希望するか
統計的に有意であった

4) 元気な高齢者が介護現場で活躍することについての賛否 (図4)

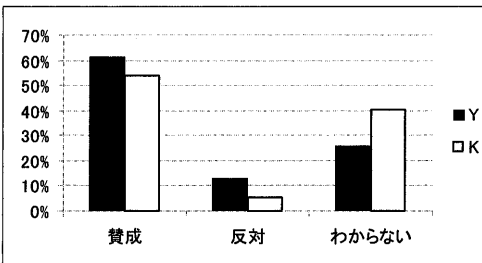


図4 元気高齢者が介護現場で活躍することへの賛否
統計的に有意であった

5) あなたは高齢者になっても、介護の仕事に携わろうと思うか (図5)

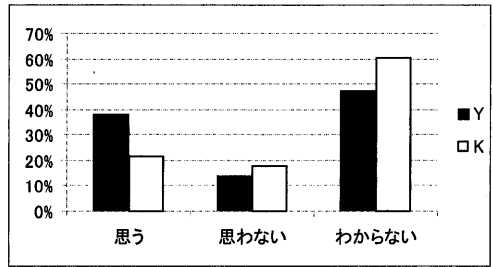


図5 高齢者になっても、介護の仕事に携わろうと思うか
統計的に有意であった

6) 現在、介護職の高齢化は始まっていると思うか (図6)

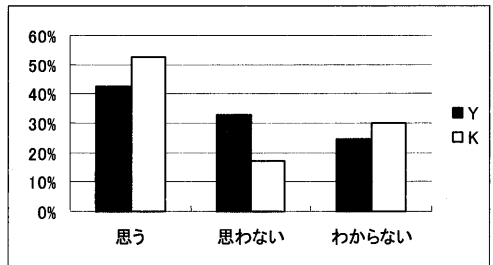


図6 現在、介護職の高齢化は始まっているかどうか
統計的に有意であった

IV. 調査からの考察

1) 「介護職は高齢になってもできる仕事だと思うか」については、「わからない」が全くの同率となり、「思う」と「思わない」の回答率が逆転している。高齢になると介護職は困難であると思っている介護職員にその理由を問うと、体力的に無理である、重労働である、身体的負担に対して経済的不安が解消されない等、ほとんど体力的な問題が理由として挙げられていた。この結果は、これまでの学生への調査で得た肯定的な結果²⁾³⁾とは異なり、学生よりも現場を熟知した介護職員の意識として、体力的要因以外の現状把握についても今後、考える必要がある。加えて、介護の現場では重要な要素であるクオリティ・オブ・ライフ (以下、QOL) について考えた時、高齢になっても介護職を続けることができるのであれば、高齢

期での要介護者と高齢介護者、両者にとってのQOLを高めることができると期待する。藤井は、高齢期の課題として、QOLとスピリチュアリティの重要性を指摘する。「QOLの中心概念となるのは、いかに『長く生きるか』ではなく、いかに『よく生きるか』というものである。」とし、「QOLに焦点を当てたとき、治癒（Cure）重視から、ケア（Care）重視の価値観が生まれる。」と強調している。そして、高齢期のケアで避けられない課題のひとつにどのように死を迎えるかがあり、どのように高齢期の最後を迎えるかという高齢期のテーマに向き合うとき、これまで意識されていなかったスピリチュアルな痛みは、より自覚されるという⁴⁾。高齢期でのスピリチュアリティやスピリチュアル・ペインを高齢介護者は若い介護者よりも理解しながらケアできるのではないか。同年代であるために、こうした精神的な痛みが実感できる関係性を築きながらケアに関わることのできる高齢介護者の存在は重要である。高齢介護者の利点を、生産性や効率性とは違う価値観で支えることができる関係性としてとらえたい。

2)「介護職として、何歳ぐらいまで続けられると思うか」では、両者とも同じような推移で60代をピークとしている。ただ、60代以上の可能性を挙げる学生が約10%いたのに対し、介護職員は60歳以上の可能性を認めていない。60代まで介護職を続けられるための環境整備及び、高齢介護者への対応等を具体的に考察するために、現場のハード面とソフト面での調査が必要と考える。例えば、介護職を続けられる環境整備の一つとして、今後の高齢者の雇用予定を高齢社会白書でみると、今後の高齢者の雇用について、「増やさない予定である」とする事業者は36.0%となっている一方で、「増やす予定がある」は10.9%にとどまっている。増やさない理由としては、そもそも「高齢者に適した仕事がない」が43.4%、「高齢労働者に限らず、採用の予定はない」が40.6%、「体力、健康面で無理がきかない」が29.7%、「若年・中年層の雇用が優先される」が26.3%となっ

ている。逆に増やす理由としては、「経験・能力を活用したい」70.7%、「高齢労働者に適した仕事又は年齢に関係ない仕事がある」35.3%、「高齢労働者を雇用することは時代の社会的要請である」24.3%となっている。また、「未定である」とする事業者が約半数を占めている⁵⁾。「高齢者に適した仕事がない」ことを、「経験・能力を活用したい」、「時代の社会的要請である」に合致させるため、介護現場における高齢介護者の経験と能力を活用した新たな仕事の検討が、時代の社会的要請に応えるものになる。

3)「あなたが高齢者になって介護が必要になった場合、高齢介護者のサービスを希望するか」についても、「わからない」という回答の多い結果となった。学生への調査では、高齢者になった自分自身を想像できない、現場の様子がつかめていないためと考察したが⁶⁾⁷⁾、現場で働く介護職員が学生以上に「わからない」という結果については、自分の老後よりも高齢介護者という設定に現実性が見えないためかと思われる。「希望する」と答えた介護職員の理由としては、学生同様、同じ世代としての理解されやすさを挙げており、さらには、現場を通じて家族介護の限界を感じている意見もあった。ライフサイクルの変化から老後の扶養についても、家族の状況が大きく変容してきた。また、介護保険制度は「家族介護から社会的介護へ」と、家庭内の私的な労働であった介護を社会的な労働に代替するという「介護の社会化」を進展させたといえよう。社会的労働の担い手として、現役の介護職員が、その技術や経験を活かす場として引き続き介護の現場で活躍できるのであれば、それまでの関係性を継続しながら利用者に関わることができるのではないか。離職率の高い介護現場で、培った専門性を有しながらも年齢を理由に介護現場を離れる介護職員がいるのであれば、その専門性をいかに持続させ、活かせるかを考える余地がここにある。明確な高齢介護職の位置づけや役割を示すことができれば、「わからない」と回答した介護職員へのアプローチの一助

となろう。肯定的な意見の理由としての高齢介護者の利点を強調できるシステム作りが必要である。

4)「元気な高齢者が介護職として活躍することについての賛否」は、本稿での重要な設問である。両者とも半数以上が賛成している点から、本研究の継続の必要性を証明するものと考ええる。また、介護職員の賛成理由として、高齢社会での老々介護の必然性や、職務内容によっては高齢介護者の特性を活かせるという意見が多い。これまでの介護マンパワーに加え、高齢介護者の必然性の強調と、前述した高齢介護者の利点を取り入れた職務内容の検討が必要である。そうしたなか、高齢社会の状況を見極めた対応も始まっている。高齢者の多様化する就業ニーズに対応するため、「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センター事業と自治体が共同して企画提案した事業を支援するほか、高齢者の知識・経験を生かすためのワークショップの開催、企業等のマッチングを行うシニア労働力活用事業を実施している。また、豊富な経験・ノウハウ等を有する大企業等の退職者及び近く退職を控える方々のうち、社会貢献の一環として中小企業の支援を行いたいとする方々を新現役と位置づけ、新現役の豊富な経験・ノウハウ等と、それを必要とする中小企業等とのマッチングを行うことで、中小企業等の経営能力・技術等の向上を支援している⁸⁾。将来の介護職を目指す学生にも、現在、介護職で活躍する職員にも賛同を得る本結果を、シルバー人材センターや中小企業とのマッチングに適應できるよう、システム化への着手が今後の研究課題として具体化した。

5)「あなたは高齢者になっても、介護の仕事に携わろうと思うか」の結果についても、わからないという回答が多い。学生は高齢になっても介護職に携わってほしいという期待が多いのであるが、現場では、それが叶わない要因があるのではないかと。

わが国における高齢者の就業状況を見ると、平成21年版高齢社会白書では、男性の場合、就業者

の割合は、55～59歳で90.5%、60～64歳で73.1%、65～69歳で50.1%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業している。また、不就業者であっても、60～64歳の不就業者(26.9%)のうち3割以上の者が、65～69歳の不就業者(49.9%)のうち2割以上の者が、それぞれ就業を希望している。また、女性の就業者の割合は、55～59歳で61.6%、60～64歳で43.5%、65～69歳で28.2%となっており⁹⁾、平成20年版高齢社会白書では、不就業者であっても、55～59歳の不就業者(37.8%)及び60～64歳の不就業者(57.7%)のうち3割以上の者が、65～69歳の不就業者(71.5%)のうち2割以上の者が、それぞれ就業を希望している。一方、高齢者の雇用情勢をみると55～59歳で3.0%、60～64歳で3.9%、65歳以上で1.8%、また、有効求人倍率は、55～59歳で0.70倍、60～64歳で0.69倍、65歳以上で0.71倍となっており、前年に比べ改善しているものの、依然として厳しいものとなっている¹⁰⁾。ただし、高齢者の雇用情勢については、2008年の完全失業率は2007年までは改善傾向が見られるが、世界的な金融危機を背景とした経済状況の悪化による影響を注視していく必要がある¹¹⁾。こうした就業希望の高齢者を介護の分野に留めておく、または、呼び戻す、あるいは、新しく呼び込むことができれば、入職者・離職者の割合がともに高い介護分野の改善につながるのではないかと考える。

6)「現在、介護職での高齢化は始まっていると思うか」では、現場の声として介護職員の認識では、すでに介護職の高齢化は始まっていると思われる。学生も介護職員も共に、高齢化が始まっているという認識が強いこと、特に、半数以上の介護職員がその現状を認識している点は、現状の介護分野で高齢介護者への対応を進めていく時期が近づいていることを表しているといえよう。労働者の一人一人により均等な働く機会が与えられるよう、「雇用対策法」(昭和41年法律第132号)が改正され、平成19年10月より、労働者の募集・採用における年齢制限が原則として禁止された。

前述のように、高齢法においては、労働者の募集・採用に当たって、事業者が、やむを得ない理由により上限年齢（65歳未満のものに限る）を設定する場合にその理由を提示することとされている。これらを踏まえ、都道府県労働局等を通じた事業者への指導、啓発活動を実施し、その周知徹底を図っていると同時に、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトも実施している¹²⁾。こうした社会的取り組みや施策を、高齢化が始まっている介護現場がどのように取り入れていくか、また、啓発に力を入れていくかが課題となる。

今回の結果では、介護職員が、高齢介護職の可能性や、今後の介護職への従事方法、さらには、高齢介護者によるサービス提供について、わからないと考えている傾向が明らかとなった。わからない理由を設問に加えていなかったため、現場を熟知していることからの回答か、学生同様、想像力が及ばない結果からなのかは、判明しないが、その回答への要因を探ることにより、肯定的な回答に導く可能性は残っているであろう。しかし、すでに介護職員の高齢化が始まっているとの認識が強いことから、高齢介護者への取り組みについては、現場での着手は進んでいなくとも、取り組みの必要性は明らかである。学生も職員も、元気高齢者が介護分野で活躍することには肯定的であることから、介護職の高齢化を背景に、すでに介護技術や経験をもった介護職員のさらなる雇用の継続を可能にする環境整備と、今後、介護分野に参入できる元気高齢者の介護マンパワーの活用システムを構築していく必要がある。

また、わが国のような高齢社会においては、高齢者のみに焦点を当てた政策には自ずと限界がみえる。栃本も「従来、少子社会への対応として議論されていたのは、働く母親に焦点を当て、あくまで女性の問題として出産・育児と就労との両立を論じてきた。また、児童福祉という、いくぶん限られた視点、あまり政策的なダイナミズムをもたない観点から子育て支援や子どもをもつ母親への支援を論じてきた。しかし、近年はようやく

ILOが示しているような、またカトリックの社会回勅のような『良き労働』の概念や仕事と家庭の両立論が注目されるようになった。そのような視点や発想によってようやく高齢者が圧倒的に多数を占める社会に移行するなかでの政策の課題が見えてくる」と指摘する¹³⁾。要介護者や高齢者だけに焦点を当てた調査ではなく、将来の介護職員と現在の介護職員への意識調査は、高齢者福祉を考察するうえで重要な視点と考える。

V. 新しい福祉人材確保指針について

厚生労働省は2007年8月28日付の官報で、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」いわゆる福祉人材確保指針（以下、指針）を発表した。それによると、見直しの背景には、福祉人材をめぐる労働環境に、厳しい今日的状況があるという。京極は、福祉・介護サービスにおける就業の現状を以下の5点を特徴として挙げている。①介護保険サービス従事者は女性の占める割合が高く、約8割が女性であること、②訪問介護サービス従事者の約8割がそうであるように、非常勤職員の占める割合が近年増加していること、③入職率約28%、離職率約20%というように、入職者・離職者の割合がともに高いこと、④給与水準がほかの産業分野を含む全労働者の給与手当てと比較して低いこと、⑤潜在的有資格者が多数存在していることである。こうした状況に対し、今回の指針では、ホームヘルパーのうちの多数を占める中高年齢層や就職期の若年齢層など、それぞれのライフスタイルに応じた、働きやすい労働環境を整備するとともに、従事者のキャリアアップの仕組みの構築と、その社会的評価に見合う処遇の確保等のための取り組みが必要であるとしている。具体的には、第1に労働環境の整備の推進についてであり、①キャリアと能力に見合う給与体系の構築と適切な給与水準の確保、②介護報酬等による評価のあり方と適切な水準の介護報酬の設定、③労働関係法規の遵守、などの労働環境の改善をあげている。第2にキャリア

アアップの仕組みの構築についてであり、①施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業者のキャリアパスの構築、②教育訓練給付制度の適切な運営、③OJT/Off-JTの受講機会の確保、④有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組み、⑤経営者のネットワークを生かした人事交流を通じた人材の育成の構築、などをあげている。第3に潜在的有資格者の参入の促進についてであり、潜在的有資格者の実施把握に努めるとともに、無料職業紹介等による就業の支援等をあげている。第4に福祉・介護サービスの周知・理解についてであり、①施設の地域開発やボランティアの受け入れ等による地域との交流、②実習生の積極的な受け入れ・実習施設における適切な受入体制の確保、③教育機関等によるボランティアによるボランティア体験の機会の提供、などをあげている。第5に多様な人材の参入・参画の促進についてであり、高齢者への研修等を通じた高齢者等の参入・参画の促進を図ることをあげている¹⁴⁾。

VI. 高齢社会における仕事と生活の調和

高齢社会白書では、「世代を通じた仕事と生活の調和（高齢者の“ワーク”の充実）」のなかで次のように記している¹⁵⁾。

（課題）

「世代を通じた仕事と生活の調和」の実現のためには、働きたいと考える高齢者の意欲や能力の活用が必要である。しかしながら、高齢者は「支えられる人」という固定観念がいまだに残っており、高齢者のマンパワーの活用の隘路になっている。現実をみると、後期高齢者（75歳以上）では支援や介護を必要としている割合がそれぞれ4.9%、24.7%であるのに対し、前記高齢者（65歳～74歳）ではそれぞれ0.9%、3.9%であり、高齢者を一律に「支えられる人」ととらえることは現実にはそぐわない。このように、高齢者の実態は「支えられる人」というイメージから乖離しているにもかかわらず、依然として高齢者＝支えられる人

という固定観念が変わっていない。そのことが高齢者のマンパワーの活用の隘路になっている。今後、高齢者の意欲をいかし、さらに社会の各方面での活躍の場を広げていくためには、固定概念にとらわれることなく、実態に即して、国民の意識を改革していくことが喫緊の課題である。

（取組の方向性）

高齢者を一律にとらえることなく、それぞれの意欲や体力、能力に応じた多様な働き方の選択肢を提供していくことが高齢者の意欲・能力の活用につながると考えられる。高齢者を「支えられる存在ではない」ととらえなおすだけではなく、むしろ積極的に「意欲と能力のある高齢者は高齢社会を支える貴重なマンパワー」と位置づけることが必要である。また、高齢者が働きやすい環境づくりも必要である。高齢者が働く理由としては、経済的な理由のほかに、生きがいややりがいのために就労したいと考えているものも多い。さらに、高齢者は健康状態や就労に対する意欲も様々である。高齢者は一律に仕事に必要な能力や体力を持たないという先入観を転換していくことが必要であり、高齢者を一律にとらえるのではなく、体力や意欲、本人の希望など多様化するニーズにあわせ、就業形態、就業日数・時間などについて柔軟な働き方のメニューを検討し、用意していく必要がある。高齢者の就労の可能性を広げる短時間正社員、在宅就労、テレワークのような働き方や有償ボランティア等の経済的な側面だけでなく、生きがいを重視した働き方を希望する高齢者も多いことなどに着目して、多様な就労形態を普及させていくことが求められる。また、ハローワーク等を活用した高齢者の再就職等の促進やシルバー人材センターの活用促進を推進することに加えて、企業や労働者の多様な働き方の普及や自己啓発、能力開発などを積極的に支援していくことが求められる。

おわりに

これまで、筆者が強調してきた、高齢者の多様な働き方へのアプローチの必要性が、前述したよ

うに「高齢社会における仕事と生活の調和」という表現で社会的にも認められつつある。高齢者へのアプローチとしては、栃本は、「従来は、高齢者福祉といえば、手当てを出す、補充金を出すといったことと共に予算をつけることによって高齢者福祉の目的を達成するといったことが主であった。また、狭義の社会福祉、高齢者福祉から見るといまだにそのように理解されている。しかし、どのような手段でもって目標を達成するか、特に高齢者の比重が人口のなかで相当数を占めるような社会、また人口が増え、経済成長が右肩上がりとなり、それに伴い税収も拡大するという社会とは異なる人口減少社会に突入した日本にあって、より総合的な、また社会構造や地域構造、就労などに結びつく高齢社会政策こそが求められている。」と述べている¹⁶⁾。

介護分野でのマンパワーとしての元気高齢者の位置づけを、本稿では将来の介護職を目指す学生と現職の介護職員を通して考察した。介護の受け手と提供者としての主人公である、高齢者への調査も現在、実施しており、さらなる提言を進めていく。

尚、本稿は、「2008年度神戸親和女子大学 第2種個人特別研究費」の助成による研究である。また、本研究の一部は、平成21年度科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究 課題番号21653056）を受けた。

引用文献

- 1) 黄京性：「図表で学ぶ高齢者福祉」p137 (株)中央法規 2007年
- 2) 高橋昌子：「元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するために－社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生の意識調査より－」神戸親和女子大学『研究論叢』第40号 p196～202 2007年
- 3) 高橋昌子：「元気高齢者の介護分野における活躍に関する研究－2000年から2005年で状況は変化したか－」介護福祉学Vol.14 No.1 p71～75 2007年
- 4) 藤井美和：「高齢期のQOLとスピリチュアリティ」高齢期を支える社会福祉システム 栃本一三郎・浅野仁編 p65～75 (財)放送大学教育振興会 2007年
- 5) 内閣府編：平成20年版高齢社会白書 p42 (株)佐伯印刷 2008年
- 6) 高橋昌子：前掲 p196～202 2007年
- 7) 高橋昌子：前掲 p71～75 2007年
- 8) 内閣府編：平成21年版高齢社会白書 p79 (株)佐伯印刷 2009年
- 9) 内閣府編：前掲 p34 2009年
- 10) 内閣府編：前掲 p42 2008年
- 11) 内閣府編：前掲 p37 2009年
- 12) 内閣府編：前掲 p79 2009年
- 13) 栃本一三郎：「高齢社会と高齢社会政策」高齢期を支える社会福祉システム 栃本一三郎・浅野仁編 p112 (財)放送大学教育振興会 2007年
- 14) 京極高宣：「新しい福祉人材確保指針の今日的意義」月間福祉 p12～17 (社)全国社会福祉協議会 2007年
- 15) 内閣府編：前掲 p62 2008年
- 16) 栃本一三郎：前掲 p104 2007年